

Rezension: Doris Doblhofer, Zita Küng, 2008: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch

Metz-Göckel, Sigrid

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Metz-Göckel, S. (2009). Rezension: Doris Doblhofer, Zita Küng, 2008: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch. [Rezension des Buches *Gender Mainstreaming: Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch*, von D. Doblhofer, & Z. Küng]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 1(2), 151-154. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-394072>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Ursula Müller gelingt in ihrem resümierenden Artikel eine hilfreiche Systematisierung und Zuspitzung der in der Vielfalt der Beiträge auch erkennbaren Unordnung und argumentativen Überschneidungen. Ungeduldige LeserInnen sollten ihren Beitrag zuerst lesen. Als thematischer roter Faden erkennbar sind demnach differente Logiken, Professionalisierung und Anerkennung. Müller stellt fest – und ich lese das mit einem Augenzwinkern –, dass Frauen- und Geschlechterforschung wie auch Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren das unbedingte Pochen auf wechselseitige Distinktion hinter sich gelassen haben. Diese zu betonen sei „immer auch ein Ausdruck von Unsicherheit.“

Was sich häufig zwischen den Zeilen liest, jedoch nur an einigen Stellen konkret benannt wird, sind die gravierenden Veränderungen im Wissenschaftssystem. Der Forschungsbedarf liegt auf der Hand. Weiterführend diskutiert und in die Analyse integriert werden sollten die Konsequenzen von Umstrukturierungen, Wettbewerbsorientierung und Autonomiebestrebungen der Hochschulen für wissenschaftliche Karrieren und Geschlechterverhältnisse – und für die institutionalisierte Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik.

Zur Person

Almut Kirschbaum, Dipl.-Soziologin, promoviert an der Universität Bielefeld in der Arbeits- und Geschlechtersoziologie mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Erwerbsbiografien, Arbeitszeit, Karriere und Lebensführung, Gleichstellungspolitik, Hochschulforschung

E-Mail: kirschbaum@uni-bielefeld.de

Sigrid Metz-Göckel

Doris Doblhofer, Zita Küng, 2008: *Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch*. Berlin: Springer Verlag. 278 Seiten. 39,95 Euro

„Das Praxisbuch“ heißt es selbstbewusst im Untertitel und in der Tat kommt das Buch ohne ein üppiges Literaturverzeichnis (mit 9 Titeln, S. 270) und ohne explizite Verweise auf wissenschaftliche Literatur aus. Daher wäre *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* auf Anhieb nicht der richtige Ort für eine Besprechung. Sie wird dies erst im Kontext der wissenssoziologischen Auseinandersetzung zum Expertenwissen und wissenschaftlichen Geschlechterwissen. Das in diesem Praxisbuch explizierte Expertenwissen resultiert aus dem reflektierten Erfahrungswissen zur Umsetzung des Gender Mainstreamings (GEM) in die (betriebliche) Praxis und aus einer vielfältigen Tätigkeit der Autorinnen als Beraterin und Coacherin zum Gender Mainstreaming. Es sollte daher in die wissenschaftliche Diskussion eingebracht werden.

Im Vorwort heißt es: „Eine gesunde Bevölkerungsentwicklung und ein damit einhergehendes Wirtschaftswachstum werden nur möglich sein, wenn Männer und Frauen in

ihren ähnlichen bzw. unterschiedlichen Lebensbedürfnissen und -entwürfen unterstützt und diese nicht durch überkommene Rollenerwartungen behindert werden.“ (S. V). Das macht zunächst skeptisch, da hier die Gewinn- oder Ressourcen-Orientierung zu dominieren scheint und es keinen guten Klang hat, wenn von gesunder Bevölkerungsentwicklung die Rede ist. Schauen wir, was das Praxisbuch dann tatsächlich hergibt. Es ist in drei Teile gegliedert:

- Teil I Gender Mainstreaming: Die Strategie und ihre betriebliche Umsetzung
- Teil II Die zentralen AkteurInnen sind die Führungskräfte
- Teil III Management Tools: Wie sie das Geschlechterverhältnis in Bewegung bringen

Die Autorinnen begrenzen Gender-Expertise darauf, Gleichstellungsmaßnahmen zu prüfen und Auswirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen zu bewerten. Sie tun dies in Kenntnis der geschlechtertheoretischen Auseinandersetzungen. Allerdings ist nicht immer klar, wer hier außer den Autorinnen die ExpertInnen sind. Naheliegender wäre, diese bei den professionellen und Ad-hoc-Beauftragten für die Gleichstellung zu vermuten, seien es männliche oder weibliche. Aber kann dies generell der Fall sein? Damit würden sich die Autorinnen selbst unglaublich machen. Denn dieses Praxisbuch will die relevanten AkteurInnen in diesem Feld *erst zu Gender-ExpertInnen machen* und ihnen dafür fundierte Hilfestellung und Anregung geben. Es böte sich daher an, das Gender-Expertenwissen noch weiter zu differenzieren.

Dieses Praxisbuch ist auf einem theoretischen Hintergrund aufgebaut, es integriert wissenschaftliches Geschlechterwissen und ist geschlechtertheoretisch up to date. Das ist wohlthuend und unterscheidet es von anderer Ratgeberliteratur oder praktischen Leitfadenvorschlägen. Ihm liegt ein konstruktivistisches Verständnis von Geschlecht zugrunde, das mit dem Dilemma umzugehen versucht, dass dieses hochkomplexe und abstrakte Geschlechterwissen im Alltag nicht mehr abzubilden ist bzw. dem alltagsweltlichen Geschlechterwissen erst nahegebracht bzw. verständlich gemacht werden muss. Der Trick, mit dem die Autorinnen aus diesem Dilemma herauszukommen versuchen, ist, die Führungsebene verantwortlich zu machen und unterschiedliche Ansätze – vor allem die Strategie der Frauenförderung und des Diversity Managements – in den allgemeineren Ansatz des Gender Mainstreamings zu integrieren. Das leistet dieses Praxisbuch mit einfallsreichen Übersetzungsleistungen auf eindrucksvolle Weise, teils ganz witzig, wenn die „Davon-Krankheit“ oder die Methode der „Guten Nachrede“ mit der Botschaft, Hiob hat ausgedient, vorgestellt werden.

Als Akteurs- und zielgerichtetes Aktionswissen sei das Gender-Expertenwissen darauf angewiesen, Verhältnisse zu personalisieren, die strukturell bedingt sind. Dies gilt z. B. für die zentrale Zielsetzung, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchie-Ebenen herzustellen, was zwangsläufig auf Abwehr und Desinteresse stößt. Um diese Zielsetzung kommunikationsfähig und handhabbar zu machen, sei ein professionelles Gender-Equality-Management nötig, das auch kulturelle Aspekte und vor allem Widerstände berücksichtigt. Wie mit den unterschiedlichen Widerständen kreativ und produktiv umgegangen werden kann, darauf beziehen sich einige ‚Handreichungen‘ dieses Buches. Die Autorinnen drängen darüber hinaus, auf Institutionalisierungsprozesse und die Verstetigung von Veränderungsprozessen und Erreichtem

hinzuwirken, womit die Machtverhältnisse einerseits angesprochen sind und andererseits auszuhebeln versucht werden. Sie raten, an die Logik der Organisation, z. B. die Erschließung neuer Potenziale, an Bedürfnisse (nach Wertschätzung) und vor allem an Abwehr und Widerstände anzuknüpfen.

Das Gender-Equality-Management wird in acht Handlungsfelder aufgeteilt (ab Kap. 4), die dann strukturiert und aufschlussreich ausgeführt werden. Es folgen Equality-Standards (Kap. 5) und eine Landkarte für die professionelle Institutionalisierung von Gleichstellung in Unternehmen (Kap. 6). Sehr differenziert sind Verantwortung (Gesinnungs- und Verantwortungsethik), Aufgaben, Rollen und Abwehrmuster der Führungskräfte behandelt. Begegnet wird ihnen mit wenig bedrohlichen und insgesamt eher witzigen als besserwisserischen Verhaltensvorschlägen (Kap. 7–9).

Im größten Teil des Buches, 13 weiteren Kapiteln, werden Tools vorgestellt, die von Equality Scorecard, Wegweiser zum GEM-System über die 4R-Genderanalyse und das Gleichstellungscontrolling bis zum Geschlechterdialog und zum GEM-Audit reichen.

Was sticht hervor?

Das Praxisbuch enthält erwartungsgemäß neben zahlreichen praktischen Hinweisen viele sehr eingängige Begriffsklärungen, ein Glossar und vor allem eine Übersetzung der geschlechtertheoretischen Ansätze in konkrete Handlungen und Strategien mit Arbeitspapieren zum Downloaden. Es wird mit Zitaten von leitenden Personen aus Unternehmen und vielen Beispielen angereichert und enthält klare Untergliederungen. Es ist schnell zu lesen und dennoch informativ. Sehr differenziert und erkenntnisreich sind die Ausführungen zum Controlling, die einige strukturelle Gleichstellungsindikatoren aus der Geschlechterforschung umsetzen, z. B. einen Genderindex, einen Segregationsindex, einen ‚Gläserne Decke‘-Index, und nicht nur für Unternehmen, sondern auch kontextsensibel für Universitäten (S. 199-210) Anwendung finden könnten.

Überraschend sind einige Interpretationen, z. B. Widerstände seien zu begrüßen (Kap. 9), da sie Abwehrmuster erkennen lassen, an die angeknüpft werden kann, um sie aufzulösen.

Expertenwissen zum Gender Mainstreaming entwickelt sich – und das ist ein herausragender Befund – in der Konfrontation mit einer widerständigen Realität, die zu verändern ist, indem man/frau sich darauf einlässt, z. B. mit emphatischen Spekulationen. Gender-Expertenwissen kann wissenschaftliches Geschlechterwissen transzendieren. Gegenüber theoretischem Geschlechterwissen in seiner Überheblichkeit ist das Praxiswissen, das in diesem Buch verarbeitet wird, auf mehrfache Weise aufklärerisch.

Wer soll das Buch lesen?

Adressiert ist es an die Gleichstellungsbeauftragten und Verantwortlichen in Organisationen und Betrieben. Als Handbuch zur Umsetzung des Gender Mainstreamings ist es ein wichtiges Buch, das Aufmerksamkeit verdient, da es Expertenwissen aus der Veränderungspraxis und Handlungswissen zusammenbringt, und zwar sehr strukturiert und reflektiert. Es bietet eine einfallsreiche Unterstützung für alle an, die sich für die Geschlechtergleichstellung praktisch engagieren und theoretisch interessieren. Gedacht ist es für den deutschsprachigen Raum, also die Schweiz, Deutschland und Österreich. Für diese Länder sind einige Daten zur Genderanalyse, vor allem Arbeitsmarktdaten

und Entgeltbefunde, angeführt, die sicher differenzierter und aktueller möglich wären. Alles in allem ist dem Handbuch eine breite Rezeption in der gleichstellungspolitischen Community und darüber hinaus zu wünschen.

Zur Person

Sigrid Metz-Göckel, Prof. Dr. (em.), Hochschuldidaktisches Zentrum der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Hochschulforschung, Frauen- und Geschlechterforschung, Wissenschaftskarrieren und Elternschaft, Migration
Kontakt: Tel.: 0231-7555530
E-Mail: sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de

Ulrike Vogel

Ruth Becker, Beate Kortendiek (Hrsg.), 2008: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (2., erweiterte und aktualisierte Auflage).
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 959 Seiten. 49,90 Euro

Wenn das Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung vier Jahre nach seiner ersten Auflage neu und erweitert erscheint, stellt sich die Frage: Was bietet dieses Handbuch nach wie vor, was bietet es an Neuem?

Laut Vorwort zur Neuauflage stellt das Handbuch mit Beiträgen zu nun 112 – vorher 90 – Stichworten einen Überblick über Entwicklung und Stand der deutschsprachigen und internationalen Frauen- und Geschlechterforschung aus unterschiedlichen Disziplinen dar. Dies war von Anfang an das Ziel. Dem entspricht der gleichgebliebene Aufbau: Er umfasst im ersten Teil „Zentrale Fragestellungen und Theoriekonzepte“, unter denen zunächst „Konzepte zum Geschlecht“ und danach die „Rezeption und Weiterentwicklung von Theorien“ in der Frauen- und Geschlechterforschung entsprechend den jeweiligen Entwicklungssträngen behandelt werden. Wiederum unter Berücksichtigung historischer Entwicklungen werden im zweiten Teil zu „Methoden und Methodologie“ sowohl methodologische Grundsatzfragen als auch häufig verwendete Forschungsmethoden dargestellt. Der dritte Teil „Arbeitsfelder und Forschungsergebnisse“ enthält Beiträge aus den verschiedenen Disziplinen, von den Sozial- und Geisteswissenschaften (einschließlich Philosophie und Theologie) über die Naturwissenschaften (einschließlich Mathematik), die Medizin, die Ingenieur- und Technikwissenschaften bis zu den Wirtschafts-, Rechts- und Kulturwissenschaften. Zusammengestellt sind diese Beiträge in sechs „zentralen Forschungsbereichen“: „Lebensphasen und -lagen“, „Arbeit, Politik und Ökonomie“, „Körper und Gesundheit“, „Bildung, Kultur und Kunst“, „Technik- und Naturwissenschaften“ sowie „Frauenbewegungen und Gleichstellungspolitiken“. In den Beiträgen werden, wie in der ersten Auflage, jeweils Einblicke in zentrale Definitionen, grundlegende Diskurse, aktuelle Forschungsergebnisse und ein Ausblick auf